

社内企業家のキャリアに関する探索的研究-キャリアキャピタルの概念を用いた比較事例分析-

著者	金森 敏
号	10
学位授与番号	28
URL	http://hdl.handle.net/10097/38137

かな
金

もり
森

たかし
敏

学 位 の 種 類 博 士（経営学）

学 位 記 番 号 経博第28号博士（経営学）

学位授与年月日 平成17年 3 月25日

学位授与の要件 学位規則第 4 条第 1 項該当

研 究 科 ・ 専 攻 東北大学大学院経済学研究科（博士課程後期 3 年の課程）
現代応用経済科学専攻

論 文 題 目 社内企業家のキャリアに関する探索的研究
ーキャリアキャピタルの概念を用いた比較事例分析ー

博士論文審査委員 （主査）

教 授 大 滝 精 一

教 授 権

奇 哲

論 文 内 容 の 要 旨

本研究の意義

今日、企業は激しい競争の中で環境の変化に対応し、独創的な新規事業を創造することが求められている。新規事業や社内ベンチャーを創造する際に、中心となる人物こそが社内企業家である。社内企業家は新規事業を推進する際の中心的人物であるので、多くの企業において、社内企業家を育成することは極めて重要な課題である。

しかしながら、多くの企業で社内企業家の必要性が求められているものの、社内企業家が十分に育っていないのが実情である。したがって、社内企業家をいかに育成するかは、企業が激しい競争のなかで生存していくための最重要課題である。そのため、どのようにして、社内企業家を育成すればよいかということは、多くの企業から強く求められている。

このように、多くの企業や業界において、社内企業家の育成は極めて重要な問題であると認識されているにも関わらず、実態や基礎的な理論研究にまで遡及して問題を解明することがほとんど行われていない。したがって、本研究は、このような意識のもとで「社内企業家の育成」を念頭におきつつ「社内企業家のキャリア」を考察するものである。

本研究の目的

従来、社内企業家の育成に関する議論は規範的に論じているものが多く、実証研究に裏付けされたものではなかった。そのため、規範的に社内企業家の育成を議論するだけでは成功しないことが多くの研究者や実務家によって認識されつつある。つまり、規範的に社内企業家の育成論を議論するだけでは、今日の企業が求める独創的な新規事業を創造する社内企業家の育成に対して十分に解答を導いていないのである。

したがって、本研究では、社内企業家のキャリアモデルを用いて、社内企業家のキャリアコンピテンシーの視点から社内企業家の育成論を捉え直し、現在の社内企業家の育成論において欠如していた実証研究に基づく社内企業家の育成論を考察する。つまり、それは規範論に基づく社内企業家の育成論ではなく、実証的に裏付けされた社内企業家の育成論を目指すものである。

より、具体的にいえば、社内企業家のキャリア形成プロセスの探索的研究である。繰り返すが、社内企業家の育成の重要性と実践性にも関わらず、この分野の先行研究は必ずしも多くない。そのため、理論モデルや分析枠組みそのものを自ら構築していく必要がある。したがって、本研究は「探索的」な性格を有するものである。言い換えれば、既に構築された仮説をいろいろな方法で検証することによって、その仮説の妥当性を明らかにしようとする「仮説・検証型研究」というよりも、仮説そのものを探索的に構築していくという特徴を強くもつ「仮説・構築型研究」である。

本研究の構成

第2章（社内企業家の行動に関する文献レビュー）では、新規事業を推進する際に、社内企業家はどのように行動しているのかを文献レビューを行った。その結果、何がきっかけで社内企業家になろうとおもったのか、社内企業家になるにはどのような経験・学習をしていたのか、社内企業家になるにはどのようなネットワークの形成をしていたのかということを明らかにするという研究課題が明らかになった。これらの課題は、すべて社内企業家のキャリアに関係しているものである。したがって、第3章以降では、社内企業家のキャリアに関して研究を進めていくことにした。

第3章（社内企業家のキャリアの定義と分析枠組み）では、社内企業家がどうして、そのキャリアを選択したのか、また、社内企業家として新規事業を開発していくスキルや対人関係のネットワーク、信念やモチベーションをいかに発展させてきたのかといったことを分析する「枠組み」を提示した。具体的には、「伝統的なキャリア論」から組織コンテキストが個人のキャリアに与える影響要因を考慮しつつ、「新たなキャリア論」から非日常的・非定型的といった創造的な新規事業（の推進）に関するキャリア（特にキャリアコンピテンシーとキャリアキャピタル）をも考慮した。その結果、社内企業家のキャリアは「組織の支援や制約という『組織コンテキスト』のもとにおける『新規事業に向けたキャリアキャピタルの蓄積段階』、『障害の克服におけるキャリアキャピタルの活用・形成段階』、『組織化にともなうキャリアキャピタルの転換・形成段階』の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」と定義することができた。また、この社内企業家のキャリアの定義を踏まえ、社内企業家のキャリアの分析枠組みをも提示した。

第4章（研究の方法論）では、社内企業家のキャリア形成を明らかにするための方法論について考察した。既述したように、社内企業家のキャリア形成のプロセスを考察する枠組みはなかった。そのため、社内企業家のキャリア形成のプロセスに関して、一般的命題とよべるものすら存在しなかった。したがって、本研究では、理論の一般化と仮説の生成を目指すための方法論として、Eisenhardt（1989）の方法論に依拠して、社内企業家のキャリア形成を考察する妥当性を提示した。具体的には、非常に極端な状況や対となるケースを選択し、比較分析することで、理論構築を行うというものである。したがって、本研究では、非常に極端な状況や対となる社内企業家のケースを選択し、比較事例分析することで、理論の一般化と仮説の生成を目指すことにした。すなわち、それは仮説の検証ではなく、探索的研究（exploratory research）というものである。

提示した「社内企業家のキャリアの分析枠組み」と Eisenhardt（1989）の方法論に依拠しながら、第5章・第6章では、社内企業家 X 氏と Y 氏といった事例を取り上げた。

第5章（新規事業に消極的な企業における社内企業家のキャリアー社内企業家 X 氏の事例を中心として）では、新規事業に関して消極的な企業における社内企業家 X 氏を事例として取り上げ、探索的にキャリア形成を明らかにした。具体的には、①どのようにして、社内企業家である X 氏はキャリアキャピタルを蓄積したのか、②蓄積したキャリアキャピタルをいかに活用・形成して、障害を乗り越えたのか、③新規事業を運営する際、キャリアキャピタルの「何が、どのように」転換・形成されるのか、また、その際、転換・形成を促進するものは何かを明らかにした。

第6章（新規事業に積極的な企業における社内企業家のキャリアー社内企業家 Y 氏の事例を中心として）では、新規事業に関して積極的な企業における社内企業家 Y 氏を事例として取り上げ、探索的にキャリア形成を明らかにした。具体的には、社内企業家 Y 氏のキャリアを3つのキャリアキャピタルの段階に区分し、それぞれの段階で、どのようなキャリアコンピテンシーが蓄積・活用・転換されているのかを事例を通して明らかにした。

第7章（キャリア形成に関する社内企業家の比較事例分析）では、これまで取り上げた X 氏の事例（第5章）と Y 氏の事例（第6章）を比較することで、社内企業家のキャリア形成に関する理論の一般化と仮説の生成を目指した。具体的には、母体組織のコンテキストが異なる環境に置かれた社内企業家 X 氏と Y 氏といった両極端な事例を比較することで、社内企業家のキャリア形成に関する（1）類似点と（2）相違点を記述した。その上で、なぜ、そのような現象が生じるのかを理論的に考察した。その結果、理論構築として、母体組織のコンテキストが異なる環境における社内企業家のキャリア形成に関する類似点として、3つの命題を提示した。また、社内企業家のキャリア形成に関する相違点として、5つの命題を提示した。更に、社内企業家のキャリア形成に関して、2つの発見的事実をも提示した。

本研究の貢献

本研究の理論的貢献は、社内企業家のキャリア形成のプロセスモデルを構築したことと、対照的な企業環境に置かれた2名の社内企業家のキャリア形成を探索的に比較研究したことである。社内

企業家のキャリア形成をベースとした、社内企業家の育成モデルに関する研究は、これまでほとんどなかった。すなわち、実証研究に基づき、かつ、キャリア論からのアプローチで社内企業家の育成論を適切に結合した研究は全くなかったのである。そのため、本研究は新規事業を推進する際の社内企業家の行動とキャリア論（特に、キャリアコンピテンシーとキャリアキャピタルの概念を中心）における研究蓄積を参考にしながら、独自に社内企業家のキャリア形成プロセスを考察するための分析枠組みを設定した。また、このように、社内企業家のキャリア形成のプロセスを考察する枠組みがなかったため、社内企業家のキャリア形成のプロセスに関して、一般的命題とよべるものもなかった。したがって、方法論としては対照的な企業環境に置かれた2名の社内企業家のキャリア形成プロセスの比較研究を探索的に行うことで、社内企業家のキャリア形成に関する8つの一般的命題を提示した。

一方、本研究のインプリケーションとしては、社内企業家を育成しようとする際、あらゆる組織において共通に求められるスキルや経験、ネットワーク、モチベーション等は確かに重要であるものの、社内企業家が属している組織コンテキストの違いによって、社内企業家を成功に導く、異なるスキルや経験が必要であることを提示した。したがって、社内企業家を育成しようとする際、共通する部分のスキルや経験をベースにしながらも、その企業が置かれている状況や環境を見ながら、組織独自の診断をする必要がある。その上で、社内企業家の活動を成功に導いていく必要がある。

論文審査結果の要旨

上記の論文は、キャリアキャピタルの概念を用い、比較事例研究の方法によって、社内企業家のキャリア形成のプロセスを明らかにしようとする仮説構築型の探索的研究である。これまでの社内企業家研究の領域においては、実証的データに基づくキャリア研究は極めて少なく、専門の研究者の間で、研究の空白地帯であることが、しばしば指摘されてきた。金森氏による本論文は、その空白を埋めようとする意欲的な試みである。

まず、第2章では新規事業を推進する際に、社内企業家がどのように行動しているのかについての文献レビューが行われる。このレビューを通して、これまで十分に研究のなされてこなかった社内企業家のキャリアについての方向性と展望が示される。第3章では、社内企業家のキャリアが定義され、三段階のキャリア形成プロセスからなる分析枠組みが提示される。この分析枠組みでは、キャリアキャピタルの蓄積・活用・形成・転換・形成の三段階を通じて、いかに社内企業家が自らのキャリアを選択し、またそのために必要なスキル、対人関係のネットワーク、モチベーションを発展させていくのかを、明らかにしようとしている。第4章では、本研究の方法論が考察され、仮説探索型研究の意義と方法論について議論される。

第5章と第6章においては、これらの理論的・方法論的基礎に依拠しながら、社内企業家が具体

的にどのようにして、キャリアを形成してきたのかを、新規事業に消極的な企業 A 社における X 氏の事例と、新規事業に積極的な企業 B 社の Y 氏の事例の検討に即して、それぞれ考察される。極端に異なる組織コンテキストを比較しながら、二名の社内企業家のキャリア形成の異同が丹念に記述されている。第 7 章では、双方の事例をつき合わせ比較することから、キャリア形成の理論の一般化と仮説の生成を、既述の分析枠組みに沿いながら展開している。最後の第 8 章では、本論文を要約し、そのインプリケーションと課題を整理している。

本論文は、研究の空白を埋めようとする意欲的な試みであり、社内企業家のキャリア研究の背景や先行研究のレビューに基づいて、少数の典型的な事例を選択し、慎重な事例研究を実施し、そこから重要な洞察を引き出すことに一定の成功を収めている。理論や仮説の一般化には、なお検討の余地はあるものの、本論文は博士（経営学）の学位を授与するに値するものと判断される。